

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Upah Secara Umum

1. Definisi Upah Secara Umum

Secara umum upah adalah harga atau balas jasa atas prestasi tenaga kerja. Menurut T. Gilarso dalam bukunya *Mayasurru Lasiyama*, dkk upah yaitu balas jasa atas tenaga manusia yang meliputi gaji, honorium, uang lembur, tunjangan, dan lainnya.¹⁸ Dalam bukunya Ruslan Abdul Ghofur, Dewan Buku Pengupahan Nasional mengartikan upah adalah penerimaan imbalan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kemanusiaan dan kegiatan untuk kelangsungan hidup yang layak.¹⁹ Upah ini dinyatakan dalam bentuk uang dan ditentukan dalam suatu perjanjian, Undang-Undang dan peraturan, dan dibayar berdasarkan oleh suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Selanjutnya dalam bukunya Ruslan Abdul Ghofur, pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan upah adalah hak pekerja/karyawan atau sejumlah uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pkerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan. Upah ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan

¹⁸ Mayasurru Lasiyama, dkk, *EKONOMI DAN BISNIS Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo (Jilid 2)*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), hal 34

¹⁹ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 37

kontrak kerja, perjanjian, atau Undang-Undang, dan mencakup tunjangan bagi pekerja/karyawan dan keluarga pekerja/karyawan serta kompensasi untuk pekerjaan yang telah selesai, sedang berlangsung, atau akan diselesaikan..²⁰

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan oleh penerima kerja atau penerima upah merupakan suatu penerimaan sesuai dengan kontribusinya yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari pengertian ini juga dijelaskan bahwa upah adalah suatu imbalan atau balas jasa dan tambahan-tambahan lain yang besarnya dan cara pembayarannya ditentukan oleh kesepakatan dari para pihak.

2. Jenis-jenis Upah

Berikut ini adalah beberapa jenis upah²¹:

- a. Upah nominal, yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kinerja mereka sesuai dengan ketentuan kontrak kerja.
- b. Upah nyata, yaitu upah yang secara hukum menjadi hak karyawan.
- c. Upah hidup, upah yang diterima oleh pekerja relatif cukup untuk memenuhi kebutuhannya secara keseluruhan, tidak hanya untuk

²⁰ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 38

²¹ Mayasurru Lasiyama, dkk *EKONOMI DAN BISNIS Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo (Jilid 2)*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 35

kebutuhan pokok tetapi juga untuk kebutuhan tambahan maupun pelengkap seperti pendidikan, hiburan, asuransi, dan lain-lain.

- d. Upah wajar, upah yang dianggap oleh pemberi kerja atau karyawan sebagai imbalan yang relatif wajar atas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Upah ini terus berubah dan sangat bervariasi antara upah minimum dan upah layak. Faktor yang mempengaruhi adalah keadaan negara secara umum, tingkat upah rata-rata di daerah tempat perusahaan tersebut berada, peraturan perpajakan, taraf hidup karyawan, undang-undang tentang pengupahan, dan jabatan struktural perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

3. Pembayaran Upah Secara Umum

Secara umum, cara atau metode pembayaran upah kepada karyawan adalah sebagai berikut²²:

- a. Sistem upah jangka waktu

Sistem upah waktu dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya upah yang diterima tergantung oleh berapa lamanya karyawan tersebut bekerja atau melakukan pekerjaannya. Menurut Buchari Alma, sistem ini digunakan pada pekerjaan yang mengutamakan kualitas daripada

²² Mayasurru Lasiyama, dkk *EKONOMI DAN BISNIS Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo (Jilid 2)*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 36-37

kuantitas dari hasil kerja karyawan yang terus menerus terlibat dalam proses pekerjaan.²³

b. Sistem upah prestasi, potongan, dan persatuan hasil

Sistem ini sering digunakan sebagai pengganti sistem upah jangka waktu ketika kinerja dari seorang karyawan kurang memuaskan. Sistem pengupahan ini dapat terjadi apabila hasil kinerja pekerja dapat diukur berdasarkan ukuran tertentu, misalnya beban kerja, beratnya, dan luas dari apa yang dikerjakan. Jenis sistem upah ini memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan. kelebihan pengupahan dari sistem upah prestasi, potongan, dan persatuan hasil adalah²⁴:

- 1) Karyawan didorong untuk bekerja keras;
- 2) Terjadi peningkatan produktivitas;
- 3) Alat-alat produksi digubakan secara intensif.

Sedangkan untuk kelemahan dari sistem upah prestasi, potongan, dan persatuan hasil adalah²⁵:

- 1) Karyawan bekerja secara berlebihan;
- 2) Karyawan kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja;
- 3) Dalam mengerjakan sesuatu kurang teliti;
- 4) Upah tidak tetap.

²³ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 220

²⁴ Idik Saeful Bahri, *Perlindungan Upah Bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*, (Yogyakarta: Bahasa Rakyat, 2020), 40

²⁵ Ibid, 41

c. Sistem upah borongan

Sistem ini adalah gabungan antara upah waktu dan upah prestasi. Sistem ini menerapkan bahwa tugas-tugas tertentu harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Namun, upah akan tetap dibayarkan sesuai dengan aturan jika karyawan terlambat untuk menyelesaikan pekerjaannya dari waktu yang telah ditentukan.

d. Upah bonus

Pembayaran upah dan uang tambahan atau bonus yang diberikan karena memenuhi target kinerja.

e. Upah lembur

Upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja yang menurut peraturan perundang-undangan mempekerjakan pekerja atau pegawainya untuk waktu yang lebih lama dari waktu kerja yang diwajibkan seperti pada waktu istirahat mingguan atau pada hari libur resmi.

B. Upah Menurut Ekonomi Islam

1. Definisi Upah Dalam Pandangan Islam

Dalam bahasa Arab upah dan sewa disebut *ijarah*. Secara etimologi kata *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwad al-iwad* yang dalam Bahasa Indonesia berarti ganti atau upah.²⁶ Upah dalam konteks akad yang berupa jasa, didefinisikan sebagai jumlah yang diberikan kepada pekerja atas kontribusi mereka dalam menciptakan kekayaan.

²⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 14

Meskipun Islam tidak secara khusus menyebut upah sebagai uang, tetapi dalam Islam menetapkan bahwa pemberi kerja harus memberi karyawan sesuatu yang bernilai ekonomis sesuai dengan tujuan khusus mereka.

Menurut Veithzal Rivai dalam bukunya Ruslan Abdul Ghofur, upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada seorang karyawan atas kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.²⁷ Kemudian menurut Afzalur Rahman dalam bukunya Ruslan Abdul Ghofur, upah dapat diartikan dengan sejumlah uang yang dibayarkan oleh pemberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.²⁸ Sedangkan Idris Ahmad dalam bukunya Hendi Suhendi mendefinisikan upah adalah mengambil manfaat dari tenaga orang lain dengan memberi imbalan menurut syarat-syarat tertentu.²⁹

Dapat disimpulkan bahwa upah adalah suatu kompensasi atau imbalan yang diberikan atau dibayarkan kepada seseorang yang telah memberikan manfaat dari seseorang yang menerima suatu manfaat dan sebagaimana disepakati dalam kontrak kerja.

2. Dasar Hukum Upah

Adapun mengenai dasar hukum dari upah terdapat pada Al-Qur'an maupun hadist.

²⁷ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 38-39

²⁸ Ibid, 39

²⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalahi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 114

a. Al-Qur'an

Pada Al-Qur'an dasar hukum mengenai upah mengupah terdapat pada Q.S. at-Thalaq: 6³⁰:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ... ﴿٦﴾

Artinya: "... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka..."(Q.S. At-Thalaq: 6)

Ayat diatas sama sekali tidak menyinggung mengenai sistem pengupahan, namun pada ayat diatas terdapat kalimat bahwa jika seorang ibu telah menyusui anak dari orang lain barulah boleh mendapatkan imbalan dari apa yang ia kerjakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang berlaku dalam Islam adalah upah diberikan setelah pekerja selesai melakukan pekerjaannya.

Selain itu dasar hukum pada Al-Qur'an mengenai upah mengupah juga terdapat pada Q.S. Al-Qasas: 26:³¹

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."”(Q.S. Al-Qasas: 26)

Yang dimaksud dari ayat di atas adalah ayat ini sebagai dasar untuk mencari calon pekerja. Pekerja harus benar-benar menguasai

³⁰ Ikhya Ulumiddin, *Al-Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqaf & Ibtida' Qur'an Suara Agung*, (Jakarta: Suara Agung, 2019), 559

³¹ Ibid, 388

apa yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya, pemberi kerja juga harus memberikan upah dengan layak dan sesuai dengan kemampuan dan apa yang telah dikerjakannya.

b. Hadist

Dalam hadist Ibnu Majjah yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ - أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ).

Artinya: “Ibn Umar ra. Meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda: “*Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR. Ibnu Majah).³²

Yang dimaksud dalam hadist tersebut adalah pemberi upah disegerakan untuk memberikan hak pekerja berupa pembayaran upah setelah pekerjaannya selesai. Dalam Islam keterlambatan pemberian upah secara sengaja dilarang, kecuali jika telah diatur dalam perjanjian kerja. Selanjutnya, upah harus dihitung dengan jujur, tepat, dan sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan yang ada. Sebisa mungkin, prinsip adil dan layak harus diperhitungkan saat menentukan upah yang akan diberikan agar upah tersebut dapat mensejahterakan kehidupan karyawan.

³² Imron Rosyadi dan Muhammad Muinudinillah Basri, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2020), 218

3. Rukun dan Syarat Upah

Agar kontrak upah mengupah menjadi sah, rukun dan syarat dasar harus terpenuhi. Berikut ini adalah rukun dari upah mengupah, yaitu³³:

- a. *Mu'jir* dan *Musta'jir*, orang yang membuat perjanjian. *Mu'jir* adalah seseorang yang membayar upah atau yang menyewakan, sedangkan *musta'jir* adalah seseorang yang dibayar untuk melakukan sesuatu atau yang menyewa sesuatu.
- b. Sewa atau pekerjaan, sesuatu yang dilakukan dalam upah mengupah.
- c. *Ujrah*, yaitu upah. Syaratnya kedua belah pihak baik dalam sewa menyewa maupun upah mengupah mengetahui besaran jumlahnya.
- d. *Shighat*, yaitu ijab dan qabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*.

Sedangkan menurut Nasrun Haroen dalam bukunya Abdul Rahman Ghazali, Ghuftron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq syarat dari upah mengupah adalah sebagai berikut³⁴:

- a. Yang ada hubungannya dengan dua orang yang berakad.
- b. Tanpa adanya paksaan dari pihak lain dan kedua belah pihak yang membuat akad menyatakan keinginannya.
- c. Untuk mencegah perselisihan dikemudian hari, perlu untuk menyadari manfaat yang menjadi objek.
- d. Upah harus dinyatakan dengan jelas dan sesuatu yang memiliki semacam nilai moneter.

³³ Mayasurru Lasiyama, dkk *EKONOMI DAN BISNIS Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo (Jilid 2)*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 39-40

³⁴ Abdul Rahman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), 279-280

4. Bentuk upah dalam sistem Islam

Berikut ini adalah bentuk-bentuk upah dalam sistem Islam, yaitu³⁵:

a. Upah yang telah disebutkan (*al-ajr al-musamma*)

Syaratnya, dalam penyebutan upah harus disertai dengan kerelaan atau dapat diterima oleh kedua belah pihak. Upah ini dinyatakan di awal kesepakatan.

b. Upah yang sepadan (*al-ajr al-mithli*)

Jika akad ijarahnya menunjukkan jasa pekerjaannya, jumlah upah harus sesuai dengan pekerjaannya dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

5. Sistem Pengupahan dalam Ekonomi Islam

Dalam perspektif Ekonomi Islam, sistem pengupahan dijelaskan sebagai berikut:

a. Upah Menurut Ketepatan Waktu Pembayaran

Upah menurut ketepatan waktu pembayaran yaitu pemberi kerja wajib membayar upah sesuai dengan pembayaran upah tepat waktu atas hak hasil kerja dari pekerja yang dicapai dengan secepat mungkin dan sesuai dengan perjanjian kerja. Islam sangat menghargai tenaga seorang buruh (karyawan), oleh karena itu keterlambatan pembayaran upah dianggap sebagai perbuatan yang dzalim.³⁶ Seperti yang terkandung dalam hadist Rasulullah SAW. yang menganjurkan seorang pemberi kerja untuk memberikan upah kepada pekerja mereka

³⁵ Mayasurru Lasiyama, dkk, *EKONOMI DAN BISNIS Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo (Jilid 2)*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 40

³⁶ Ibid, 43

seusai mereka menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hadist Ibnu Majjah yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ).

Artinya: “Ibn Umar ra. Meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda: “*Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR. Ibnu Majah).³⁷

Maksud dari hadist tersebut adalah pemilik usaha diharuskan segera memberikan hak pekerja atau membayar upah mereka seusai menyelesaikan pekerjaan mereka. Dapat diartikan juga pemilik usaha hendaknya membayarkan upah mereka dari hasil pekerjaan tersebut segera mungkin, untuk mencegah terjadinya ketidakadilan atau ada yang merasa dirugikan antara pemilik usaha dan karyawan. Namun demikian, umat muslim diperbolehkan untuk memilih jadwal pembayaran upah atau kompensasi sesuai dengan kontrak kerja antara pemilik usaha dan karyawan.

b. Upah Menurut Senioritas

Upah menurut senioritas yaitu bentuk kompensasi berdasarkan pada lama masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan di perusahaan. Asumsi ini didasarkan pada seorang karyawan senior menunjukkan adanya loyalitas dan ketertarikan yang tinggi terhadap

³⁷ Imron Rosyadi dan Muhammad Muinudinillah Basri, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2020), 218

tempat ia bekerja. Semakin senior seorang karyawan, maka semakin besar loyalitasnya pada organisasi atau perusahaan.³⁸

c. Adil

Keadilan adalah kata sifat yang menunjukkan perbuatan, keadilan, ketidakberpihakan, berpegang pada kebenaran, dan proporsionalitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Sedangkan menurut M. Quraish Shihab dalam bukunya Ruslan Abdul Ghofur, terdapat empat makna keadilan, yakni³⁹:

Pertama, adil dalam arti sama. Artinya, manusia memiliki hak yang sama karena mereka sama-sama manusia. Oleh karena itu, sesuai dengan ajaran ketuhanan, setiap manusia berhak atas keadilan karena sifat kemanusiaannya yang melekat.

Kedua, adil dalam arti seimbang. Keseimbangan ditemukan pada suatu kelompok yang beragam tetapi memiliki tujuan yang sama, namun jika ada yang keluar maka tidak akan terjadi keseimbangan (keadilan).

Ketiga, adil dalam arti menghormati hak-hak individu dan memberikan hak-hak tersebut kepada masing-masing pemiliknya. Pengertian ini diartikan dengan meletakkan sesuatu pada tempatnya dan yang menjadi haknya. Karena setiap manusia berhak untuk memiliki atau melakukan sesuatu, maka hak tersebut harus diperhatikan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

³⁸ Mayasurru Lasiyama, dkk, *EKONOMI DAN BISNIS Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo (Jilid 2)*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 43

³⁹ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama, 2020), 12-15

Keempat, adil dalam arti yang dinisbahkan kepada Allah. Dengan kata lain adil dapat diartikan menjaga kewajaran atas keberlangsungan eksistensi, bukan sebagai penghalang keberlangsungan eksistensi dan perolehan rahmat ketika ada beberapa kesempatan untuk itu.

Makna adil dalam ketetapan upah dapat juga diartikan sebagai berikut⁴⁰:

1) Adil bermakna jelas dan transparan

Adil bermakna jelas dan transparan artinya pemilik usaha harus menjelaskan terlebih dahulu kepada calon karyawan tentang bagaimana upah yang akan diterimanya seperti besaran upah, waktu penerimaan, dan bagaimana pekerjaannya.

2) Adil bermakna proporsional

Adil bermakna proporsional dapat dilihat dari prinsip mendasar yang dipakai oleh Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah bahwa saat menghitung gaji karyawan, mereka tidak diperbolehkan dalam menentukan upah terlalu tinggi atau terlalu rendah (proporsional), agar mereka dapat memenuhi semua kebutuhan pokok mereka.

d. Layak

Berbeda dengan adil, layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Menurut ekonomi Islam makna layak yaitu⁴¹:

1) Layak berarti cukup pangan, sandang, dan papan. Tiga faktor yaitu cukup pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan

⁴⁰ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama, 2020), 15-17

⁴¹ Ibid, 18-19

(tempat tinggal) dapat digunakan untuk menilai apakah upah yang diterima oleh karyawan layak atau tidak.

- 2) Layak, untuk mencegah pekerja dieksploitasi secara sepihak, upah yang layak harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja. Sebagaimana tercantum dalam firman Allah SWT dalam Q.S Asy-yu'ara': 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi;” (Q.S Asy-yu'ara': 183).⁴²

Dari ayat di atas dapat diartikan bahwa mereka tidak merugikan orang lain dengan cara membatasi hak-hak yang dapat diperoleh.

Jadi, upah yang adil harus dibayarkan dengan cara yang jelas, transparan, proporsional, dan layak. Layak artinya upah yang dibayarkan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang, dan papan, serta tidak jauh di bawah pasaran. Peraturan pengupahan ini harus diterapkan untuk memudahkan para pemilik usaha muslim dalam menggabungkan manajemen syariah pada pemberian upah para karyawan di perusahaan mereka.

⁴² Ikhya Ulumiddin, *Al-Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqaf & Ibtida' Qur'an Suara Agung*, (Jakarta: Suara Agung, 2019), 374